

# Offenlegung der Vergütung

## Aufsichtsrechtliche Offenlegung der Vergütung des Morgan Stanley Europe Holding SE Konzerns

Morgan Stanley Europe Holding SE Konzern | Zum 31. Dezember 2022

Die vorliegende Offenlegung der Vergütung (die „Offenlegung“) legt die Grundsätze zur Vergütung der Morgan Stanley Europe Holding SE und ihren Tochtergesellschaften<sup>1</sup> dar (der „MSEHSE Konzern“). Einige der in der Offenlegung beschriebenen Richtlinien, Praktiken und Verfahren gelten weltweit bei Morgan Stanley, ihren Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (der „Morgan Stanley Konzern“). Die Erstellung der Offenlegung erfolgte gemäß der Eigenkapitalrichtlinie („CRD V“), der Eigenkapitalverordnung („CRR II“), der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“), dem Kreditwesengesetz („KWG“) und damit zusammenhängenden Bestimmungen und Leitlinien (insgesamt die „deutschen Vergütungsregelungen“).

Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung im MSEHSE Konzern</b>	<b>2</b>
<b>2. Vergütungs-Governance</b>	<b>3</b>
<b>3. Identifizierung von Risikoträgern</b>	<b>5</b>
<b>4. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg</b>	<b>5</b>
<b>5. Individuelle Leistungsbewertung</b>	<b>7</b>
<b>6. Verfahren zur Bestimmung der Vergütung</b>	<b>7</b>
<b>7. Vergütungsstruktur</b>	<b>8</b>
<b>8. Risikoanpassung</b>	<b>10</b>
<b>9. Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen</b>	<b>12</b>

---

<sup>1</sup> Zu den Tochtergesellschaften des MSEHSE Konzerns zählt die Morgan Stanley France S.A. („MSF“), die auch den Vergütungsregularien basierend auf der Investment Firm Directive & Investment Firm Regulation (IFD) unterliegt. Die MSF erstellt und veröffentlicht einen eigenständigen Vergütungsbericht.

## 1. Zielsetzung und Strategie der Vergütung für den MSEHSE Konzern

Die MSEHSE Group ist dem Ziel einer verantwortungsvollen und effektiven Vergütungsstruktur verpflichtet, die die Leistung und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (die „Mitarbeiter“) mit ihrer Geschäfts- und Risikostrategie in Einklang bringt. Die Geschäftsstrategie des MSEHSE Konzerns ist auf die Bereitstellung eines nachhaltigen Geschäftsmodells ausgerichtet, das der globalen Geschäftsstrategie des Morgan Stanley Konzerns und den lokalen regulatorischen Erfordernissen entspricht. Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen des MSEHSE Konzerns sind daher auch an der allgemeinen Strategie des Morgan Stanley Konzerns und den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Die Vergütungsstruktur ist auch darauf ausgerichtet, dass sie wettbewerbsfähig ist, die anzuwendenden Vorschriften befolgt und die aktuell besten Verfahren in guter Unternehmensführung und Risikomanagement widerspiegelt.

Der MSEHSE Konzern bekennt sich dazu, eine Kultur in Einklang mit den zentralen Werten des Morgan Stanley Konzerns zu fördern und zu pflegen: Do the Right Thing, Put Clients First, Lead with Exceptional Ideas, Commit to Diversity und Inclusion und Give Back. Diese Ausrichtung an den Werten wird als ein wesentliches Element des Leistungsbewertungsprozesses betrachtet, welcher wiederum ein Kernbestandteil der Vergütungsstrukturen ist.

Das globale Compensation, Management Development and Succession Committee („CMDS Committee“) des Board of Directors des Morgan Stanley Konzerns (das „Board“) bewertet laufend die Vergütungsprogramme des Morgan Stanley Konzerns und betrachtet dabei das Gleichgewicht zwischen den nachfolgenden zentralen Prinzipien, die alle sowohl die Unternehmenskultur und Werte des Morgan Stanley Konzerns als auch die Interessen der Aktionäre unterstützen:

- Bezahlung für nachhaltige Leistung
  - Variable jährliche Vergütung sowie, für bestimmte Führungskräfte, langfristige leistungsbezogene Vergütungen, die an die künftige Erfüllung strategischer Zielsetzungen gebunden sind
  - Berücksichtigung der für die Aktionäre erzielten Rendite und angemessene Vergütung zur Motivation der Mitarbeiter
- Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre
  - Ein wesentlicher Teil der leistungsbezogenen Vergütung wird zurückbehalten, steht unter dem Vorbehalt eines Verfalls oder einer Rückforderung und ist, versehen mit einer Halteverpflichtung, an das Kapital des Morgan Stanley Konzerns gebunden
  - Fortdauernder Austausch mit den Aktionären, um deren Sichtweisen zu verstehen
- Begrenzung des Eingehens übermäßig hoher Risiken
  - Die Vergütungsregelungen schaffen keinen Anreiz für das Eingehen unnötiger oder übermäßiger Risiken, die wesentliche nachteilige Auswirkungen für den Morgan Stanley Konzern nach sich ziehen könnten
  - Ein belastbares Steuerungs- und Regelungssystem im Hinblick auf Prüfung und Genehmigung der Vergütungsprogramme, auch aus einer Risikoperspektive

- Top-Talente gewinnen und binden
  - Wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau, um die am besten qualifizierten Mitarbeiter in einem weltweiten intensiven Wettbewerbsumfeld zu gewinnen und zu binden
  - Die leistungsbezogene Vergütung enthält Unverfallbarkeits- und Rückforderungsbestimmungen, durch die die Bindung der Mitarbeiter gestärkt wird und die Interessen des Morgan Stanley Konzerns geschützt werden

## 2. Steuerungs- und Regelungssystem für Vergütung

Die Vorstände des MSEHSE Konzerns („Vorstände“), der MSEHSE Konzern Vergütungsausschuss („Vergütungsausschuss“) und die Aufsichtsräte des MSEHSE Konzerns („Aufsichtsräte“)

Die Vorstände überprüfen und genehmigen die Empfehlungen zur Ausgestaltung und Umsetzung der für die Mitarbeiter des MSEHSE Konzerns anzuwendenden Vergütungsrichtlinien und -praktiken. Die Vorstände sind der MSEHSE Group Chief Executive Officer („MSEHSE CEO“), der MSEHSE Group Chief Operations Officer („MSEHSE COO“), der MSEHSE Group Chief Finance Officer („MSEHSE CFO“), der MSEHSE Group Chief Risk Officer („MSEHSE CRO“) sowie die Vorstandsmitglieder, die wesentliche Geschäftseinheiten repräsentieren.

Die Vorstände überprüfen die Angemessenheit des Vergütungssystems für alle Mitarbeiter, sowie dessen Umsetzung, insbesondere im Falle bedeutender strategischer oder organisatorischer Veränderungen. Die Übereinstimmung der Vergütungsstrategie mit der Geschäftsstrategie des MSEHSE Konzerns wird in Abstimmung mit dem Vergütungsausschuss betrachtet.

Der Vergütungsausschuss wurde von den Aufsichtsräten damit beauftragt, bei der Beaufsichtigung von vergütungsbezogenen Angelegenheiten zu unterstützen. Im Besonderen beaufsichtigt der Vergütungsausschuss die Gestaltung und Umsetzung der für die Vorstände anzuwendenden Vergütungssysteme und überwacht die Einhaltung der geltenden deutschen Vergütungsregelungen durch den MSEHSE Konzern. Als Teil seiner Zuständigkeit überprüft der Vergütungsausschuss, gibt Updates oder spricht Empfehlungen an die Aufsichtsräte aus:

- die Vergütungsrichtlinie für die Mitglieder der Vorstände („Vorstandsvergütungsrichtlinie“), die ein Anhang zur Vergütungsrichtlinie der Morgan Stanley International Limited Group („MSI“) ist und die spezifischen anzuwendenden regulatorischen Anforderungen für den MSEHSE Konzern beinhaltet. Der Anhang gilt für die Vorstandsmitglieder des MSEHSE Konzerns, die Morgan Stanley Europe SE („MSESE“) und ihre Zweigniederlassungen, die Morgan Stanley Bank AG (MSBAG“) und die Morgan Stanley France S.A. („MSF“) einschließt.
- die Angemessenheit der Vergütungspraktiken des MSEHSE Konzerns mit den geltenden lokalen aufsichtsrechtlichen Anforderungen
- den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für die relevanten Tochtergesellschaften des MSEHSE Konzerns auf Basis der Leistungsbewertung gegen wesentliche Finanz- und Risikomanagementindikatoren und
- die Vergütungsfestlegungen für die Vorstandsmitglieder auf Basis der festgelegten Leistungsziele.

Zum 31. Dezember 2022 setzte sich der Vergütungsausschuss aus drei Aufsichtsratsmitgliedern des MSEHSE Konzerns zusammen: Clare Woodman, Frank Mattern und David Cannon.

Die Aufsichtsräte sind verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und legen auf dieser Basis die Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Sie erteilen auch die formale Genehmigung für die Vorstandsvergütungsrichtlinie und überprüfen die Auswirkung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für den MSEHSE Konzern in Bezug auf das Kapital, die Liquidität und andere relevante Metriken.

Im Dezember 2022 ernannte der MSEHSE Konzern eine Vergütungsbeauftragte gemäß den Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung (IVV“). Die Verantwortlichkeiten der Vergütungsbeauftragten des MSEHSE Konzerns umfassen die fortlaufende Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für Mitarbeiter, die nicht Mitglieder der Vorstände sind. Dahingehend überprüft die Vergütungsbeauftragte die Entwicklung und fortlaufende Anwendung der Vergütungsrichtlinien und -praktiken des MSEHSE Konzerns, nimmt ihre unabhängige Überprüfungspflichten wahr und berät den Vergütungsausschuss.

Als Tochterunternehmen erfährt der MSEHSE Konzern zusätzlich eine übergeordnete Kontrolle durch die MSI Group und die Muttergesellschaft. Zusammensetzungen und Mandate der entsprechenden Ausschüsse sind nachfolgend dargestellt.

#### Das EMEA Remuneration Oversight Committees („EROC“) und der Vergütungsausschusses der MSI Group („MSI Vergütungsausschuss“)

Das EROC beaufsichtigt formal die EMEA-Vergütungsthemen, um sicherzustellen, dass die Vergütungspraxis im EMEA-Raum der maßgeblichen Gesetzeslage der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs entspricht. Die Mitglieder des EROC sind der EMEA Chief Executive Officer (Vorsitz), der EMEA Head of Human Resources (stellvertretender Vorsitz), der EMEA Chief Finance Officer (EMEA CFO), der EMEA Chief Legal Officer (EMEA CLO), der EMEA Head of Compliance und der EMEA Chief Risk Officer (EMEA CRO). Nach der Ernennung der Vergütungsbeauftragten für den MSEHSE Konzern ist geplant, dass sie eingeladen wird, zukünftig für den MSEHSE Konzern an den EROC Treffen teilzunehmen. Im Jahr 2022 tagte das EROC sieben Mal und bestätigte die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen gegenüber dem MSI Vergütungsausschuss.

Der MSI Vergütungsausschuss beaufsichtigt die Gestaltung und Umsetzung der in der MSI Group geltenden Vergütungsrichtlinien und -verfahren.

#### Das CMDS Committee

Das CMDS Committee überprüft regelmäßig (i) die Entwicklung des Morgan Stanley Konzerns in Hinblick auf die Erfüllung strategischer Zielsetzungen und bewertet die Leistung der Führungskräfte unter Berücksichtigung dieser Entwicklung; (ii) die Strategie für die Vergütung der Führungskräfte, darin eingeschlossen das Wettbewerbsumfeld sowie die Gestaltung und Struktur der Vergütungsprogramme des Morgan Stanley Konzerns, um sicherzustellen, dass sie den mit der Vergütung verfolgten Zielsetzungen des Morgan Stanley Konzerns entsprechen und diesen dienlich sind; und (iii) Markttrends und Entwicklungen der Gesetzgebung und des Aufsichtsrechts, die Auswirkungen auf die Vergütung in den USA und weltweit haben.

Zum 31. Dezember 2022 setzte sich das CMDS Committee aus vier Direktoren, dazu zählte auch der unabhängige *Lead Director* des *Boards*, zusammen, die alle entsprechend den Börsenstandards der New York Stock Exchange und den Unabhängigkeitsanforderungen des Morgan Stanley Konzerns, unabhängig sind. Die Mitglieder sind Dennis M. Nally (Vorsitz), Thomas H. Glocer, Stephen J. Luczo und Rayford Wilkins Jr.. Im Jahr 2022 hielt das CMDS

Committee acht Treffen ab. Das CMDS Committee übt seine Tätigkeit entsprechend einer vom Board beschlossenen und schriftlich festgehaltenen Geschäftsordnung aus, die auf der Webseite von Morgan Stanley unter <http://www.morganstanley.com/about-us-governance/comchart.html> eingesehen werden kann.

### *Rolle von maßgeblichen externen Beratern und anderen Stakeholdern*

Der Vergütungsausschuss der MSEHSE Group, der Vergütungsausschuss der MSI Group und das CMDS Committee können, soweit dies als erforderlich erachtet wird, unabhängige Vergütungsberater, Rechtsberater oder andere Berater beauftragen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten und Verantwortlichkeiten zu unterstützen.

Gemeinsam mit dem Global Chief Risk Officer („Global CRO“) übt das CMDS Committee die Aufsicht über die Regelungen des Morgan Stanley Konzerns für leistungsbezogene Vergütung aus, um sicherzustellen, dass diese Regelungen keine Anreize für das Eingehen übermäßiger Risiken schaffen und den anwendbaren aufsichtsrechtlichen Regelungen und Leitlinien entsprechen. Der Global CRO nimmt anlassbezogen und mindestens einmal jährlich an Treffen des CMDS Committee teil, um die Risikokomponenten in den leistungsbezogenen Vergütungsregelungen des Morgan Stanley Konzerns zu erörtern. Der Global CRO bestätigte in diesem Zusammenhang, dass die Vergütungsprogramme des Morgan Stanley Konzerns für 2022 keine Anreize für die Mitarbeiter schaffen, übermäßige Risiken einzugehen, und dass die Programme keine Risiken kreieren, die wesentliche nachteilige Auswirkungen für den Morgan Stanley Konzern nach sich ziehen könnten.

Die laufende Einhaltung der Verpflichtungen der deutschen Vergütungsregelungen durch den MSEHSE Konzern ist an die Personalabteilung des MSEHSE Konzerns delegiert. Diesbezüglich überprüft diese regelmäßig die aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen des MSEHSE Konzerns in Bezug auf die Vergütung in den einzelnen Jurisdiktionen, in denen er tätig ist, und stellt sicher, dass angemessene Differenzierungen in den Richtlinien, die sich auf vom CMDS Committee genehmigte Vergütungsstrukturen beziehen, in denen von der Personalabteilung des MSEHSE Konzerns betreuten Jurisdiktionen geltenden Gesetzen und Bestimmungen vollständig entsprechen.

### **3. Identifizierung von Risikoträgern**

Der MSEHSE Konzern hat ein formelles Rahmenwerk zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des MSEHSE Konzerns auswirkt, etabliert. Das Rahmenwerk zur Identifizierung der Risikoträger des MSEHSE Konzerns („MRT“) entspricht den in den Artikeln 5 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 der Europäischen Kommission dargestellten qualitativen und quantitativen Kriterien. Das Rahmenwerk wird jährlich gemäß den deutschen Vergütungsregelungen überprüft und das Ergebnis der Überprüfung unterliegt der Genehmigung der Vorstände, denen der Chief Risk Officer angehört, und, auf Basis der Empfehlungen des Vergütungsausschusses, der Aufsichtsräte des MSEHSE Konzerns. Ferner wird das Rahmenwerk durch die Abschlussprüfer des Morgan Stanley Konzerns überprüft.

Nach Maßgabe von Artikel 6 Abs. 3 und Artikel 6 Abs. 4 der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2021/923 unterliegen die MRTs den deutschen Vergütungsregelungen.

#### 4. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

In Verbindung mit der globalen Vergütungsrichtlinie des Morgan Stanley Konzerns und der Vergütungsrichtlinie des MSI Konzerns, legen Anhänge für den MSEHSE Konzern bestimmte Standards hinsichtlich der Vergütungsparameter fest, die im MSEHSE Konzern Anwendung finden.

##### *Richtige Verhaltensweisen incentivieren*

Die folgenden wesentlichen Bestandteile der Vergütungsgestaltung des MSEHSE Konzerns gewährleisten, dass der MSEHSE Konzern keine Anreize für seine Mitarbeiter schafft, unnötige oder exzessive Risiken einzugehen und eine Verbindung zwischen der Mitarbeitervergütung und den langfristigen Interessen des MSEHSE Konzerns besteht:

- eine Balance zwischen fester und variabler Vergütung
- eine Balance zwischen kurz- und langfristigen Anreizen
- obligatorischer Aufschub von Vergütung in aktienbasierte Anreizprogramme, falls dies für lokale aufsichtsrechtliche oder geschäftliche Anforderungen benötigt wird
- risikobegrenzende Eigenschaften für Zuteilungen, wie Verfall/Malus- und Rückforderungsregelungen und
- festgelegte interne Prozesse für Vergütungsentscheidungen.

Die Gewährung der gesamten oder eines Teils der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung in Form einer aktienbasierten Vergütungskomponente knüpft die variable Vergütung über den Aktienkurs an die Leistung des Morgan Stanley Konzerns. Risikoereignisse, die nachteilige Auswirkungen für den Morgan Stanley Konzern nach sich ziehen, mindern den Aktienwert und lassen die Mitarbeiter an dieser Wertminderung während des Zurückbehaltungszeitraums teilhaben.

Der Morgan Stanley Konzern überprüft regelmäßig seine Richtlinien und Praktiken einschließlich derer für spezifische Rechtseinheiten wie dem MSEHSE Konzern, und arbeitet daran, den Zusammenhang zwischen positivem Risikoverhalten und Vergütungsentscheidungen weiter zu verbessern.

##### *Berücksichtigung von Kapital- und Liquiditätsressourcen bei der Festlegung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung*

Der Morgan Stanley Konzern verfolgt eine „Pay for Performance“-Philosophie, was durch die vier zentralen Zielsetzungen ihrer Vergütungsprogramme (siehe Ziffer 1) verdeutlicht wird und in allen Geschäftsbereichen gilt.

Die finale Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung zum Jahresende erfolgt im Rahmen eines mehrdimensionalen Prozesses, in dem die Leistung des MSEHSE Konzerns, der jeweiligen Geschäftseinheit und des Mitarbeiters Berücksichtigung finden, und zwar sowohl auf Basis finanzieller als auch nicht-finanzieller Leistungsparameter. Der Prozess umfasst dabei die Überprüfung der Beachtung von Risikolimiten, Kontrollen hinsichtlich des Verhaltens und der Mitarbeiterinklusion, Markt- und Wettbewerbsfaktoren und regulatorische, geschäftliche und standortspezifische Faktoren.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für die Mitarbeiter wird durch die Vorstände auf Basis von Finanz- und Risikoindikatoren überprüft, um sowohl eine ausreichende Risikotragfähigkeit als auch eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung zu gewährleisten, und, wenn nötig, Anpassungen zur Sicherung einer fundierten Kapitalbasis zu empfehlen. Auf Empfehlung des Vergütungsausschusses nehmen die Aufsichtsräte die

gleiche Prüfung für den finalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung einschließlich der Beträge für die Vorstandsgremien vor. Diese Prüfung berücksichtigt dabei:

1. die angemessene Kapitalausstattung, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ergebnissituation des MSEHSE Konzerns und
2. ob die entsprechenden Tochtergesellschaften sowie der gesamte MSEHSE Konzern in der Lage sind,
  - a) eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung und
  - b) die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i KWG

vorzuhalten oder wiederherzustellen.

## 5. Individuelle Leistungsbewertung

Für jeden Mitarbeiter des MSEHSE Konzerns existiert ein *Employee Performance Dashboard*, das verschiedene Leistungsangaben einschließlich, soweit zutreffend, nicht-finanzieller und verhaltensbedingter Informationen, in drei Abschnitten zusammenfasst:

- Leistung und Beiträge – dies beinhaltet die Formulare für die Leistungsbewertung des Mitarbeiters (d.h. Mitarbeiterziele, Feedback und Selbsteinschätzung)
- Unternehmenskultur und Führung – dies beinhaltet die vom Mitarbeiter im Rahmen der Selbsteinschätzung offengelegten Beiträge zur Unternehmenskultur
- Compliance, Verhalten und Risikomanagement – dies beinhaltet Informationen, die sich im Zuge disziplinarischer Vorfälle und durch Rückmeldungen der Kontrollfunktionen ergeben

Zusätzlich zur vollständigen Leistungsbewertung und dem 360 Grad Feedback Prozess sind die Führungskräfte, die die Leistungsbewertungen vornehmen, angehalten, das Verhalten und die Einhaltung – im Wortsinn und im Geiste – der Compliance und Risikomanagementvorgaben, der Kontrollen und Standards sowie sonstiger Richtlinien des MSEHSE Konzerns einschließlich des Code of Conduct zu bewerten.

## 6. Verfahren zur Bestimmung der individuellen Vergütung

Der MSEHSE Konzern wendet die Global Incentive Compensation Discretion Policy (Richtlinie zur Ausübung von Ermessensentscheidungen in Zusammenhang mit leistungsbezogener Vergütung) des Morgan Stanley Konzerns an, die Standards für die Manager zur Ermessensausübung im Zuge der jährlichen Festlegung der Vergütung und bei Überlegungen zur Bewertung des Risikomanagements und der Risikoauswirkungen festlegt. In der Richtlinie ist insbesondere vorgesehen, dass alle Führungskräfte mit Mitarbeiterverantwortung berücksichtigen müssen, ob die Mitglieder ihres Teams ein angemessenes Risikomanagement angewandt haben und ob sie die Vorgehensweise für die Risikokontrolle seitens jener Mitarbeiter, die während des Leistungsjahres an sie berichteten, wirksam gesteuert und beaufsichtigt haben. Die Führungskräfte erhalten jährlich eine Fortbildung über diese Anforderungen und müssen die Einhaltung der geltenden Anforderungen bestätigen.

Bei der Bestimmung des Betrags der ermessensabhängigen leistungsbezogenen Vergütung für hierfür berechnete Mitarbeiter werden lediglich legitime, geschäftsbezogene und den rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen des MSEHSE Konzerns sowie deren Richtlinien und Geschäftspraktiken entsprechende Faktoren berücksichtigt. Zu dieser Ermessensentscheidung zählt auch die Verantwortung, dass die für die Vergütung getroffenen Entscheidungen mit der Philosophie des „Equal Pay“ des Morgan Stanley Konzerns im Einklang stehen, was bedeutet, dass Vorgesetzte dafür verantwortlich sind, wohldurchdachte,

umsichtige und vertretbare Vergütungsentscheidungen zu treffen, die auf legitimen und geschäftsbezogenen Faktoren beruhen. Zu diesen Faktoren zählen unter anderem:

- die absolute und relative Leistung des Mitarbeiters in seiner individuellen und ggf. seiner Vorgesetztenfunktion;
- das Verhalten des Mitarbeiters und die Beachtung der zentralen Werte sowie der anderen Richtlinien und Verfahren des Morgan Stanley Konzerns;
- Rückmeldung über die Leistungen im Wege des durchgeführten Leistungsbewertungsprozesses einschließlich der Informationen von in Kontrollfunktionen tätigen Mitarbeitern;
- im Laufe des Leistungsjahres gegen den Mitarbeiter verhängte disziplinarische Maßnahmen;
- jegliche Umstände während des Leistungsjahres, die zu einem Verfall und/oder Rückforderung der dem Mitarbeiter zuvor zugeteilten leistungsbezogenen Vergütung führen können; und
- die Markt- und die Wettbewerbsbedingungen.

Die Zuteilung variabler Vergütung an Mitarbeiter des MSEHSE Konzerns ist ein ermessensabhängiger Prozess, in jedem Einzelfall entschieden in Verbindung mit dem Beitrag einer Führungskraft des MSEHSE Konzerns auf Basis des oben beschriebenen Leistungsbewertungsprozesses. Gemäß der „Pay for Performance“ Philosophie des MSEHSE Konzerns ist vorgesehen, dass keine Auszahlung erfolgt, wenn die Gewährung einer variablen Vergütung nicht angemessen ist; dies führt dazu, dass jedes Jahr ein Teil der berechtigten Mitarbeiter keine variable Vergütung erhält. Durch die Governance-Regelungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Leistung und der Entscheidungsprozesse für die Vergütung ist sichergestellt, dass getroffene Entscheidungen das Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren sind, darin eingeschlossen Leistung, Risiko und Verhalten.

#### **Kontrollfunktionen**

Um die Unabhängigkeit der Mitarbeiter in Kontrollfunktionen zu gewährleisten, werden Vergütungsentscheidungen für Mitarbeiter in diesen Funktionen von der Führungsebene der betreffenden Kontrollfunktion getroffen, vollständig unabhängig von Mitarbeitern in ertragsgenerierenden Funktionen. Zusätzlich werden Marktdaten herangezogen, um zu beurteilen, ob die Vergütungsgrößenordnungen für die Mitarbeiter in wesentlichen Kontrollfunktionen marktüblich sind und der MSEHSE Konzern erfahrene Mitarbeiter gewinnen und binden kann.

#### **Bezahlungsgerechtigkeit**

Das Vergütungssystem und die damit verbundenen Richtlinien und Praktiken spiegeln und fördern das Ziel, dass alle Mitarbeiter einschließlich der weiblichen Mitarbeiterinnen und der ethnisch-diversen Mitarbeiter gleichberechtigt bezahlt werden. Ein System gegenseitiger Kontrolle ist Bestandteil der Morgan Stanley Prozesse, um eine faire und gleichberechtigte Bezahlung zu unterstützen. Dies beinhaltet eine regelmäßige, gründliche Analyse der Mitarbeitervergütung in Absprache mit externen Experten. Bei der weltweiten Überprüfung der Bezahlungsgerechtigkeit im Morgan Stanley Konzern wurden keine Bedenken im Hinblick auf den MSEHSE Konzern identifiziert.

## **7. Vergütungsstruktur**

Die Vergütungsphilosophie des Morgan Stanley Konzerns basiert auf dem Konzept der jährlichen Gesamtbezüge (oder Gesamtvergütung) und entsprechend setzt sich die Vergütung für die Mehrheit der Mitarbeiter aus zwei wesentlichen Elementen zusammen:

- der festen Vergütung bestehend aus dem Grundgehalt, und im Fall bestimmter Mitarbeiter einer aufgabenbezogenen Zulage (Role Based Allowance; „aufgabenbezogene Zulage“), die auf Grundlage der



individuellen Rollen und Verantwortlichkeiten bestimmt und monatlich über die Gehaltsabrechnung ausgezahlt werden; sowie

- der variablen Vergütung, basierend auf einer Reihe von Faktoren, unter anderem, aber nicht ausschließlich, der Leistung des MSEHSE Konzerns, der eigenen Geschäftseinheit und der individuellen Leistung.

Die Struktur einer jährlichen leistungsbezogenen Vergütung für MRT entspricht den deutschen Vergütungsregelungen und kann eine unmittelbar gezahlte monetäre Vergütung, die Gewährung von Aktien und eine Mischung aus zurückbehaltener Barvergütung und/oder aktienbasierter Leistungsprämien beinhalten. Die folgende Struktur gilt für die MRT:

- Mindestens 40 % bis 60 % der variablen Vergütung werden wie folgt zurückbehalten:
  - Bei Mitgliedern des Vorstands und der nächsten Führungsebene beträgt der Zurückbehaltungszeitraum fünf Jahre und die Erdienung erfolgt anteilig;
  - Bei allen anderen MRT beträgt der Zurückbehaltungszeitraum mindestens vier Jahre und die Erdienung erfolgt anteilig.
- Die Zuteilung zurückbehaltener variabler Vergütung erfolgt grundsätzlich in Aktien;
- Die Zuteilung nicht zurückbehaltener variabler Vergütungsbestandteile erfolgt zu 50 % als unmittelbar gezahlte Barvergütung und zu 50 % aktienbasiert;
- Aktienbasierte Bestandteile können 12 Monate nach Gewährung veräußert werden;
- Zurückbehaltene aktienbasierte Vergütungsbestandteile unterliegen einer 12 monatigen Veräußerungssperre nach Unverfallbarkeit;
- Vorbehaltlich lokaler Rechtsvorschriften unterliegt die variable Vergütung dem Verfall und der Rückforderung.

Der MSEHSE Konzern geht davon aus, dass die Gewährung zurückbehaltener leistungsbezogener Vergütung ein wesentliches Element der variablen Vergütung der Mitarbeiter bildet und diese so zu gestalten ist, dass sie die langfristigen Interessen des Morgan Stanley Konzerns schützt und den Interessen der Aktionäre entspricht. Einige Mitarbeiter, darunter Mitglieder der Vorstände der MSEHSE Group, erhalten den größeren Teil ihrer Vergütung in Form aktienbasierter Instrumente.

Die Auszahlung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt lediglich in außergewöhnlichen Umständen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter und ist auf das erste Jahr der Betriebszugehörigkeit begrenzt. Die Gewährung einer garantierten variablen Vergütung erfolgt unter dem Vorbehalt der Genehmigung des zuständigen Abteilungsleiters, des Personalleiters der MSEHSE, des EMEA Head of Compensation, des EMEA Head of Human Resources und in bestimmten Fällen des Global Chief Human Resources Officer (CHRO).

Abfindungszahlungen an Mitarbeiter anlässlich des Ausscheidens aus dem MSEHSE Konzern werden auf Basis des für den MSEHSE Konzern geltenden Rahmenwerks für Abfindungen, das den maßgeblichen Vergütungsregelungen entspricht, überprüft.

#### *Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung*

Die Richtlinie des MSEHSE Konzerns für das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung ermöglicht Flexibilität und berücksichtigt gleichzeitig, dass eine angemessene Balance zwischen festen und variablen Vergütungselementen erforderlich ist. Ein Verhältnis von 1 : 2 zwischen der festen und der variablen Vergütung, das für alle Mitarbeiter der MSESE und ihrer Niederlassungen gilt, wurde am 7. Dezember 2018 von den

Aktionären der MSESE beschlossen, ebenso das Verhältnis von 1 : 2 zwischen der festen Vergütung und der variablen Vergütung bei der MSBAG, das am 18. Dezember 2013 von den Aktionären der MSBAG beschlossen wurde. Das beschlossene Verhältnis ist das maximal zulässige Verhältnis gemäß CRD V. Außerdem gilt für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen ein Verhältnis von 1 : 0,5 zwischen fester Vergütung und variabler Vergütung.

### Zurückbehaltene Vergütung

Mitarbeiter, deren Vergütung einen bestimmten Schwellenwert erreicht, erhalten einen Teil ihrer jährlichen variablen Vergütung in Form einer zurückbehaltenen leistungsbezogenen Vergütung.

Das CMDS Committee überprüft jährlich sowohl den Gesamtbetrag der variablen Vergütung als auch die Gestaltung und Struktur des jährlichen Vergütungsprogramms einschließlich der Teilnahmeberechtigung, der Form der zurückbehaltenen leistungsbezogenen Zuteilungen, die Formeln zur Ermittlung des Zurückbehalts, die Unverfallbarkeit und Zahlungszeitpunkte und die Verfalls- und Rückforderungsbestimmungen.

Die Form der zurückbehaltenen Zuteilung leistungsbezogener Vergütung (d. h. Aktien, Barzahlungen oder eine Kombination von beiden) wird auf Grundlage einer Vielzahl von Faktoren festgelegt, darunter die Aktienanzahl, die für eine Gewährung im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme des Morgan Stanley Konzerns zur Verfügung stehen, und für MRT die Sicherstellung der Einhaltung einzuhaltender Vergütungsregelungen einschließlich der deutschen Vergütungsregelungen.

Es besteht ein formelles Governance-Verfahren für die Festlegung und Berücksichtigung der Ex-ante- und Ex-post Anpassungen der variablen Vergütung. Der Morgan Stanley Konzern ist der Ansicht, dass ihre Vergütungsentscheidungen für das Jahr 2022 ihre Ausrichtung auf langfristige Rentabilität und ihr Engagement für nachhaltigen Shareholder Value mit angemessenen Belohnungen zur Bindung und Motivation von Top-Talenten über Konjunkturzyklen hinweg nachweisen.

## 8. Risikoanpassung

Der MSEHSE Konzern überwacht regelmäßig die Leistungsfähigkeit seiner Vergütungsstruktur und wendet einen sorgfältigen Prozess zur Berücksichtigung von risikoangepasster Leistung, der Einhaltung von Risikolimits und des Markt- und Wettbewerbsumfelds an, wenn er den Pool für die jährliche leistungsbezogene Vergütung festlegt und zuteilt.

Im Verlauf des gesamten Jahres werden das Mitarbeiterverhalten betreffende Vorfälle, die über das Global Conduct Risk Program des Morgan Stanley Konzerns eskaliert werden, einer Prüfung unterzogen, um situativ festzustellen, ob eine Rückforderung oder der Verfall zuvor zugeteilter Vergütungen oder eine Reduzierung der Vergütung für das laufende Jahr erforderlich sein könnten. Sämtliche Formen variabler Vergütung für MRT beinhalten Regelungen, die die Rückforderung ausgezahlter oder zugeteilter Vergütungsbestandteile oder Barvergütung ermöglichen. Der Verfall oder die Rückforderung zuvor zugeteilter Vergütungsbestandteile wird einer Prüfung durch das Employee Discipline Oversight Committee (ein Ausschuss der oberen Führungsebene des Morgan Stanley Konzerns, der sich gegenwärtig aus dem Chief Operating Officer, dem Chief Legal Officer, Global CRO, Global CHRO, Chief Audit Officer und Chief Compliance Officer zusammensetzt) unterzogen und dem CMDS Committee vierteljährlich in Form eines Berichts übermittelt. Dieses Verfahren wird ergänzt durch einen formalisierten Malus-Überprüfungsprozess in der EMEA-Region, der durch das EROC überwacht wird. Teil des Verfahrens ist die Bewertung von Situationen seitens des EROC, die eine Anpassung der variablen Vergütung des laufenden Jahres und/oder einen Verfall und/oder eine Rückforderung rechtfertigen können, mit Bezug auf spezielle Kriterien, die in den relevanten Regelwerken zur Gewährung leistungsbezogener Vergütung und den anwendbaren Richtlinien festgelegt sind. Falls zweckdienlich, erhalten die betreffenden Gremien und Ausschüsse des MSEHSE Konzern aktualisierte Informationen über den Malus-Überprüfungsprozess.

Neben den vorstehend genannten Governance-Verfahren werden verhaltensbezogene Anpassungen der variablen Vergütung für das laufende Jahr, die seitens einer Führungskraft mit Mitarbeiterverantwortung im Rahmen des Entscheidungsprozesses über die Vergütung vorgeschlagen werden, von einem EMEA-Gremium, bestehend aus Vertretern der oberen Führungsebene der Rechts-, der Compliance- und der Personalfunktionen, geprüft. Damit ist sichergestellt, dass sowohl der Geschäftsbereich als auch die relevanten unabhängigen Funktionen in die Prüfung einbezogen werden und dass die Anpassung von Vergütungsleistungen innerhalb des MSI Konzerns, einschließlich des MSEHSE Konzerns, einheitlich vorgenommen wird. Anpassungen von Vergütungsleistungen werden zudem auf globaler Ebene geprüft, um eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.

Neben den vorstehend genannten Maßnahmen und Verfahren unterliegt der MSEHSE Konzern einer Cancellation and Clawback Policy, die auf alle MRT innerhalb des EMEA-Raums Anwendung findet. Zu den Sachverhalten, die die Anwendung der Richtlinie auf den MSEHSE Konzern auslösen, zählen unter anderem:

- Es gibt einen nachvollziehbaren Nachweis von erheblichem Fehlverhalten. Erhebliches Fehlverhalten liegt dann vor, wenn der Morgan Stanley Konzern und/oder die entsprechende regulierte Tochtergesellschaft und/oder die Geschäftseinheit ausreichende Anhaltspunkte zur Rechtfertigung einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses haben;
- ein erhebliches Versagen im Risikomanagement des Morgan Stanley Konzerns und/oder der entsprechenden regulierten Tochtergesellschaft und/oder der Geschäftseinheit vorliegt, in welcher die MRT tätig ist, (oder für die dieser teilweise oder vollständig seine Pflichten ausübt);
- ein deutlicher Rückgang des finanziellen Ergebnisses des Morgan Stanley Konzerns und/oder der regulierten Tochtergesellschaft und/oder der Geschäftseinheit;
- der MRT unmittelbar und/oder erheblich, durch sein Verhalten dazu beigetragen hat, dass eine aufsichtsrechtliche Sanktion (oder Sanktionen) verhängt wurden
- wenn ein schwerwiegender Verstoß gegen maßgebliche externe oder interne Regeln hinsichtlich der Eignung und des Verhaltens auf Basis des Code of Conduct vorliegt.

Zu einer Streichung kann es kommen, wenn seitens des MRT ein Fehlverhalten oder ein wesentlicher Fehler vorliegt. Dazu können unter anderem zählen:

- eine schwerwiegende Pflichtverletzung des MRT und/oder schwerwiegende Leistungsdefizite des MRT;
- negative Erfolgsbeiträge, bei denen der MRT im Rahmen des Leistungsmanagementprozesses gesetzte Ziele nicht erreicht; und
- Fälle, in denen ein negativer Erfolgsbeitrag zu einer schriftlichen Abmahnung oder zum Eintreten eines Grundes zur Kündigung des Dienstverhältnisses gemäß § 626 BGB geführt hat.

## 9. Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen

Die folgenden Tabellen enthalten eine Zusammenfassung quantitativer Informationen zu den aggregierten Vergütungen, aufgeteilt nach Führungskräften in Leitungsorganen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des MSEHSE Konzerns haben:

### EU REM1 – Remuneration awarded for the financial year

(Alle Beträge in EUR)		Referenzzeile	Leitungsorgan Aufsichtsfunktion a	Leitungsorgan Leitungsfunktion b	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung c	Sonstige identifizierte Mitarbeiter d
Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	1	4	8	20	87
	Feste Vergütung insgesamt	2	298.816	5.971.060	16.471.214	35.532.983
	Davon: Barvergütung	3	298.816	5.971.060	16.471.214	35.532.983
	(Gilt nicht in der EU)	4				
	Davon: Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	EU-4a	-	-	-	-
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame	5	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	EU-5x	-	-	-	-
	(Gilt nicht in der EU)	6				
	Davon: sonstige Positionen	7	-	-	-	-
(Gilt nicht in der EU)	8					
Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	-	8	17	83
	Variable Vergütung insgesamt	10	-	2.976.986	13.988.982	28.668.526
	Davon: Barvergütung	11	-	604.997	2.866.791	7.590.429
	Davon: zurückbehalten	12	-	-	-	-
	Davon: Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	EU-13a	-	2.371.989	11.122.192	21.078.097
	Davon: zurückbehalten	EU-14a	-	1.778.992	8.303.401	14.280.439
	Davon: aktienbasierte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	EU-13b	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	EU-14b	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	EU-14x	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	EU-14y	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	15	-	-	-	-
Davon: zurückbehalten	16	-	-	-	-	
Total remuneration (2 + 10)		17	298.816	8.948.046	30.460.196	64.201.510

\*Anzahl der identifizierten und begünstigten Mitarbeiter in Vollzeitätigkeit gemäß der EBA-Richtlinien

**EU REM2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt (identifizierte Mitarbeiter)**

(Alle Beträge in EUR)	Referenzzeile	Leitungsorgan Aufsichtsfunktion a	Leitungsorgan Leitungsfunktion b	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung c	Sonstige identifizierte Mitarbeiter d
<b>Garantierte variable Vergütung</b>					
Garantierte variable Vergütung - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	1	-	-	-	1
Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	2	-	-	-	1.477.010
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütung angerechnet wird	3	-	-	-	1.477.010
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter *	4	-	-	-	-
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	5	-	-	-	-
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter *	6	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	7	-	-	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	8	-	-	-	-
Davon: zurückbehalten	9	-	-	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für variable Vergütung angerechnet werden	10	-	-	-	-
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	11	-	-	-	-

\*Anzahl der identifizierten und begünstigten Mitarbeiter in Vollzeittätigkeit gemäß der EBA-Richtlinien

**EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung**

Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung (Alle Beträge in EUR)	Referenzzeile	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion*	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Barvergütung	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwertige	3	-	-	-	-	-	-	-	-
aktienbasierte Instrumente oder	4	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	7	11.719.345	5.278.491	6.440.854	-	-	1.729.810	5.278.491	2.018.155
Barvergütung	8	888.210	364.963	523.247	-	-	-	364.963	-
Aktien oder gleichwertige	9	10.831.135	4.913.528	5.917.608	-	-	1.729.810	4.913.528	2.018.155
Aktienbasierte Instrumente oder	10	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	11	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	12	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	13	59.927.545	20.135.144	39.792.401	-	-	8.567.177	20.135.144	11.675.575
Barvergütung	14	13.907.004	3.881.051	10.025.953	-	-	-	3.881.051	-
Aktien oder gleichwertige	15	46.020.542	16.254.093	29.766.448	-	-	8.567.177	16.254.093	11.675.575
aktienbasierte Instrumente oder	16	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	17	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	18	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige identifizierte Mitarbeiter	19	64.770.146	26.652.202	38.117.943	-	-	11.124.378	26.652.202	13.324.358
Barvergütung	20	5.262.315	3.512.963	1.749.352	-	-	-	3.512.963	-
Aktien oder gleichwertige	21	59.507.830	23.139.239	36.368.591	-	-	11.124.378	23.139.239	13.324.358
aktienbasierte Instrumente oder	22	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	23	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	24	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	25	136.417.036	52.065.837	84.351.199	-	-	21.421.365	52.065.837	27.018.088

\*Die Leitungsorgane mit Aufsichtsfunktion erhalten keine variable Vergütung und daher werden unter EU-REM 3 keine Beträge ausgewiesen.

**EU REM4 - Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr**

(Alle Beträge in EUR)	Referenzzeile	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1.000.000 bis unter 1.500.000	1	13
1.500.000 bis unter 2.000.000	2	11
2.000.000 bis unter 2.500.000	3	2
2.500.000 bis unter 6.000.000	4	4

**EU REM5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)**

(Alle Beträge in EUR)	Row reference	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
<b>Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter*</b>	1										123
<b>Davon: Mitglieder des Leitungsorgans</b>	2	8	8	16							
<b>Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	3				17	-	-	3	-	-	
<b>Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>	4				63	-	4	6	14	-	
<b>Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter</b>	5	298.816	8.948.046	9.246.863	81.422.808	-	3.973.077	5.407.166	3.858.654	-	
<b>Davon: variable Vergütung</b>	6	-	2.976.986	2.976.986	38.650.928	-	1.788.427	1.323.843	894.311	-	
<b>Davon: feste Vergütung</b>	7	298.816	5.971.060	6.269.876	42.771.881	-	2.184.650	4.083.323	2.964.343	-	

\*Anzahl der identifizierten und begünstigten Mitarbeiter in Vollzeittätigkeit gemäß der EBA-Richtlinien

Das vorliegende Dokument bildet die jährliche Offenlegung der Vergütung des Morgan Stanley Europe Holding SE Konzerns entsprechend den Anforderungen der Eigenkapitalverordnung (CRR).